



Gewaltschutzkonzept

für die Arbeit in den Kirchengemeinden
sowie für gemeindepädagogische und kirchenmusikalische
Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines

1. Einführung und gesetzlicher Rahmen
2. Risikoanalyse
3. Begriffsdefinition

Prävention

4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung
5. Erweitertes Führungszeugnis
6. Fortbildung & Präventionsangebote
7. Schutzregelungen — Tipps zum Schutz für Situationen der besonderen Nähe
8. Vertrauensperson des Kirchenkreises

Intervention

9. Beschwerdemanagement/Interventionsregeln der EKM
10. Notfallplan bei Verdachtsfällen
11. Falldokumentation
12. Rehabilitation
13. Schlussbemerkungen

Anlagen

- A1 — Verhaltenskodex
- A2 — Selbstverpflichtungserklärung
- A3 — Leitfragen zur Erstellung einer Risikoanalyse
- A4 — Formular zur Beantragung eines Führungszeugnisses

1. Einführung und gesetzlicher Rahmen

Leitendes Ziel ist es, in den Arbeitsfeldern des Kirchenkreises Stendal unter anderem sexualisierte Gewalt zu verhindern und die Arbeitsfelder *täterunfreundlich* zu gestalten.

Gleichzeitig gilt es dort, wo trotz entsprechender Vorsichtsmaßnahmen Tatbestände sowie Grenzüberschreitungen festgestellt werden, diese *klar zu benennen* und aktiv an der *Aufklärung* und *Aufarbeitung* mitzuarbeiten.

Das vorliegende Schutzkonzept gibt *Musterregelungen* und *Orientierungen* zur Ausarbeitung der jeweiligen Schutzkonzepte sowohl auf der Ebene der Kirchengemeinden als auch der des Kirchenkreises mit seinen Angeboten und Einrichtungen.

Den gesetzlichen Rahmen bildet das *Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland* und seine *Durchführungsverordnung*.

2. Risikoanalyse

Wir sichern zu, in unseren Angeboten eine *täterunfreundliche Umgebung* zu schaffen.

Dazu gehört die intensive Auseinandersetzung mit:

- **physischen Räumen,**
also den Arbeitsorten, der räumlichen Umgebung
- **strukturellen Räumen,**
also den Arbeitssettings, der Teilnehmendenstruktur wie auch der Mitarbeitendsituation
- **den Kommunikationsräumen,**
also dem Gesprächsverhalten, den Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten
- **den virtuellen Räumen,**
also Soziale Medien (Social Media) wie Netzwerke, Plattformen und Chatgruppen

Für jeden *Standort* (Kirchen, Gemeindehäuser, etc.) sowie regelmäßige und einmalige *Veranstaltungen und Zusammenkünfte* von Gruppen und Kreisen muss eine Risikoanalyse erarbeitet werden.

Inhalte einer Risikoanalyse sind in Anlage 3 (A3) benannt.

3. Begriffsdefinition

Zwischen folgenden Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden:

- **Grenzverletzungen**
werden unabsichtlich verübt und resultieren aus fachlichen beziehungsweise persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer ‚Kultur der Grenzverletzungen‘.
- **Übergriffe**
sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs.
- **Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt**
sind „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (gem. SS 174 ff. StGB), zum Beispiel sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung.

Prävention

4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Als Evangelischer Kirchenkreis Stendal arbeiten wir im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes auf Grundlage eines *gemeinsamen Verhaltenskodexes*. Dieser Verhaltenskodex leitet sich aus unseren Leitbildern ab und ist zwingender Teil einer *Selbstverpflichtungserklärung* aller ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter. Diese Selbstverpflichtungserklärung ist durch alle tätigen Personen abzugeben und analog zum Führungszeugnis an einen geschützten Ort zu hinterlegen und alle fünf Jahre zu erneuern.

Wir verpflichten uns damit, gegenüber unseren Schutzbefohlenen ein grenzachtendes, respektvolles und persönlichkeitschützendes Verhalten zu wahren. Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind somit als gemeinsamer Orientierungsrahmen und Regelwerk des Miteinanders wichtige Bausteine der Gewaltprävention.

Trotz aller Bemühungen kann es immer wieder zu Situationen kommen, in denen die im Verhaltenskodex vorgegebenen Regelungen verletzt werden.

Fehler können passieren, sie sollten aber erkannt, benannt und korrigiert werden, damit sie sich nicht wiederholen. *Kritik* zu äußern, aber auch Kritik anzuhören und anzunehmen, ist ein Zeichen von Professionalität und Respekt.

Um Vertuschung und Geheimhaltung auszuschließen, soll ein *offener und fehlerfreundlicher Umgang* zwischen allen Mitarbeitern etabliert werden.

Deshalb gilt:

- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Grenzüberschreitendes Verhalten von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden darf generell weitererzählt und thematisiert werden, insbesondere diesbezüglich eingeforderte Geheimhaltung.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht und der Vorgesetzte oder die landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle zur Beratung des weiteren Vorgehens hinzugezogen.
- Arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen sind im Einzelfall zu prüfen.

5. Erweitertes Führungszeugnis

Alle Personen, die Umgang mit Schutzbefohlenen haben, legen zur Einsicht nach S 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis vor. Für die Beantragung wird ein Muster zur Verfügung gestellt (siehe Anlage A4). Entstandene Kosten werden vom Kirchenkreis übernommen.

6. Fortbildungen & Präventionsangebote

Unsere Mitarbeitenden sind, abgestuft nach Tätigkeit und Verstätigung der haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeiten, im Sinne der Kenntnisse über Ziele und Verfahrenswege dieses Konzeptes fortgebildet.

Präventionsmaßnahmen sind:

- Verpflichtende Teilnahme an der Fortbildung "Grenzen achten" für hauptamtliche Mitarbeitende gemäß landeskirchlicher Vorgaben
- Handeln nach den Präventionsgrundsätzen
- Schaffen einer *täterunfreundlichen* Umgebung

7. Schutzregelungen - Tipps zum Schutz für Situationen der besonderen Nähe

Schutzregelungen dienen generell sowohl dem Schutz von uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie weiteren Schutzbefohlenen vor Übergriffigkeiten als auch dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen. Es sind Verhaltensweisen, die in besonderen Situationen von Nähe eine angemessene *Nähe-Distanz-Balance* ermöglichen.

Alle hier angeführten Regeln sind auf die jeweilige konkrete Situation zu übersetzen.

Allgemeinverbindliche Regelungen

- immer in der professionellen Rolle bleiben, sie, wenn möglich, klar benennen
- bei Berührungen jeder Art darauf achten, aus welcher Motivation heraus sie geschehen (wichtig zum Beispiel bei Umarmungen oder Trost, wenn ein Kind weint)
- nach Berührungen alsbald die professionelle Distanz wieder herstellen
- „nein“ heißt „nein“ oder besser: nur „ja“ heißt „ja“.
- weder Bevorzugung noch Benachteiligung einzelner Kinder und Jugendlicher zum Beispiel durch private Geschenke

Freizeiten mit Übernachtung

- Im Leitungsteam sollen immer Frauen *und* Männer sein. Alle Betreuer haben ein Polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt.
- Wird bei *Gasteltern* übernachtet, gehen immer mindestens zwei Kinder/Jugendliche gemeinsam in eine Familie.
Im Vorfeld von Freizeiten werden Eltern auf das Vorhandensein des Schutzkonzeptes hingewiesen und an welcher Stelle (zum Beispiel auf der Website des Kirchenkreises) es einsehbar ist.
- Das Schutzkonzept wird sowohl mit dem Leitungsteam als auch mit den Teilnehmern altersgemäß besprochen.
- Alle Leitenden verzichten während der Freizeit sowohl auf Rauschmittel als auch auf sexuelle Kontakte.
- Alle Regeln, die für die Teilnehmenden gelten, müssen auch vom Leitungsteam eingehalten werden.

Seelsorge

Seelsorge gehört zu den Situationen mit der stärksten Nähe in den 1:1-Situationen.

Darum ist besondere Aufmerksamkeit nötig:

- Der Gesprächsraum sollte nicht zu abgelegen sein.
- möglichst keine Gespräche in privaten Räumen (Wohnung)
- Der Gesprächsraum ist unverschlossen.
- Berührungen, um zu trösten (Hand halten, umarmen) eher vermeiden und nur, wenn sie wirklich gewollt sind (Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen)
- keine sexuellen Kontakte zu Menschen aus einer seelsorgerlichen Beziehung

Instrumentalunterricht

Auch im Instrumentalunterricht gibt es Situationen besonderer Nähe, zum Beispiel im Einzelunterricht. Darum achten wir vor allem auf klare Kommunikation:

- Möglichkeit anbieten, dass Eltern jederzeit kommen können, auch mitten im Unterricht
- Gute Kommunikation über die Unterrichtsmethoden

- körperliche Kontakte, wie zum Beispiel Haltungskorrekturen müssen von den Schülern gewollt sein und dürfen ein sinnvolles beziehungsweise notwendiges Maß nicht überschreiten. Hier gilt der Grundsatz: Erklärung geht vor Berührung
- Türen bleiben unverschlossen

Sonstige pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

- Achtsamkeit im Umgang mit körperbezogenen Spielen.
Hinterfragen: Ist es wichtig, selbst mitzuspielen?
- Achtsamkeit im Umgang mit Berührungen und Umarmungen
(Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen)
- Prinzip der offenen Türen beachten, vor allem bei kleinen Gruppen oder Einzelbetreuung
- Rolle klären und benennen, vor allem dann, wenn diese wechselt
- Mitarbeitende achten darauf, wer sich im Jugend- oder Gemeindezentrum sowie ähnlichen Einrichtungen aufhält, kommt oder geht. Unbekannte Personen werden angesprochen, nach Möglichkeit identifiziert und bei Bedarf des Hauses und Grundstücks verwiesen.

8. Vertrauensperson des Kirchenkreises

In Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt nimmt die Superintendentur des Kirchenkreises Stendal Beschwerden entgegen. Sie werden durch den Superintendenten und/oder seine Sekretärinnen bearbeitet.

Erreichbarkeit der Beschwerdestelle:

kirchenkreis.stendal@ekmd.de oder 03931 21 63 64

Beschwerden werden im Beschwerdedokument festgehalten und im Büro der Superintendentur, Am Dom 18 a, 39576 Stendal aufbewahrt.

Veränderungen/Umsetzungen, die sich aus Beschwerden ergeben, werden festgehalten.

Intervention

9. Beschwerdemanagement

Unterschieden nach Adressaten (Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte und Mitarbeitende) sind Möglichkeiten der Beschwerde aufzuzeigen und strukturell zu verankern. Ziel ist es, Fehler frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Alle können Beobachtungen und Fehler melden. Beschwerden werden immer ernstgenommen. Sie machen auf Fehler in der Struktur aufmerksam und helfen, unsere Arbeit im Sinne eines Entwicklungspotentials zu verbessern.

Sie deuten auf die mögliche Verletzung von Rechten, Bedürfnissen und Wünschen hin. Das Beschwerdesystem und -verfahren ist unseren Mitarbeitern bekannt, so dass sie auch die Teilnehmenden damit vertraut machen können.

Es soll transparent gemacht werden:

- bei wem, wo und wie man sich beschweren kann, das heißt bei welchen Personen, wie und wo sie zu finden sind:

Superintendent

Jugendamt

Ansprechstelle der EKM zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Pfarrerin Dorothee Herfurth-Rogge

0345 68669854 & 0172 7117672 & dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de

Fachstelle der EKM für die Prävention sexualisierter Gewalt

Barbara Holtermann

Hegelstraße 1

39104 Magdeburg

0391 5346 228 & barbara.holtermann@ekmd.de

Hilfetelefon sexueller Mißbrauch

www.hilfetelefon-missbrauch.de

0800 22 55 530 bundesweit, kostenfrei und anonym

- dass man sich über sexualisierte und andere Gewalt und Grenzverletzungen beschweren kann
- wie mit Beschwerden umgegangen wird:
Wer bearbeitet diese und wie erfolgt eine Rückmeldung?
- Man kann sich anonym beschweren.
- Wer sich beschwert, hat keine Sanktionen zu befürchten.

Das *Beschwerdemanagement* ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Ein Kind, Jugendlicher oder Erwachsener wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind

verpflichtet, Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

Gute Erreichbarkeit, umfassende Information, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis und eine alters- und entwicklungsangemessene Sprache sowie eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte des Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche. Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Kind beziehungsweise Jugendlichen und den betreffenden Mitarbeitenden, einem oder einer anderen Mitarbeitenden, einer von ihm selbst gewählten Vertrauensperson oder einer benannten zuständigen Person sowie sonstige schriftliche Rückmeldungen in jeder Form. Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

Beschwerden zu Interaktionen

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kindern beziehungsweise Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder dem Jugendlichen abzuwägen, ob er beziehungsweise sie selbst, gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die die Beschwerde aufnehmende Person mit der beziehungsweise dem Betreffenden, eventuell auch unter Anonymisierung des beschwerdeführenden Kindes oder Jugendlichen, sprechen.

Beschwerde aufnehmen

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt. Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernstgenommen.
- Dem Kind oder Jugendlichen wird für seine Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit dem Kind oder Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es oder ihn entlasten können, überlegt.
- Bei Schritten, die das Kind oder der Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.

Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind oder dem Jugendlichen gegenüber eindeutig benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes oder des Jugendlichen, soweit möglich.

Bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung

Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort zum Wohl des Kindes oder des Jugendlichen gemäß *Notfallplan* gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Leitungsperson der Einrichtung/Kirchengemeinde/Maßnahme und an die Vertrauensperson des Kirchenkreises *verpflichtet*. Nach Absprache mit der Vertrauensperson des Kirchenkreises wird festgelegt, wer das weitere Verfahren leitet.

In Absprache mit dem Kind oder dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert. Auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.

Möchte das Kind oder der Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

10. Notfallplan bei Verdachtsfällen von sexualisierter Grenzüberschreitung/Gewalt

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es wichtig, kollegial und nicht allein zu handeln. Ein Notfallplan beschreibt die Verfahrenswege vor Ort, benennt konkrete Ansprechpersonen und Verantwortliche und beschreibt ihre Erreichbarkeit.

- a) Ruhe bewahren, entschleunigen und Situation analysieren
Reflexion der eigenen Rolle und der eigenen Gefühle
Verdachtstagebuch führen: Beobachtungen, Signale, Häufigkeit
nicht mit den vermuteten Tätern, noch nicht mit den Eltern der Kinder sprechen
Das macht unter Umständen die Situation für die Betroffenen nur noch schwieriger!
einschätzen, wie sicher oder gefährdet das Kind aktuell ist
nur bei akuter Gefahr sofort eingreifen, vorher: (Telefon-)Beratung mit der Vertrauensperson des Kirchenkreises und/oder der Landeskirche.
- b) Situationsanalyse:
vertrauliches Gespräch über die Beobachtung mit anderen Mitarbeitenden,
die ebenfalls mit dem Kind oder Jugendlichen arbeiten
gegebenenfalls Gespräch mit der Vertrauensperson des Kirchenkreises
oder der Landeskirche
gemeinsam überlegen, ob sich ein ausreichender Verdacht bestätigt
und was die notwendigen nächsten Schritte sind!
- c) Hilfe organisieren:
professionelle Hilfe von den Kinderschutzdiensten, der Vertrauensperson der
Landeskirche oder vom Jugendamt einschalten
herausfinden, welche Person am geeignetsten ist, um mit dem betroffenen Kind zu
sprechen (fachliche Qualifikation)
Das gesamte Vorgehen mit dem betroffenen Kind oder Jugendlichen altersgerecht

besprechen – dabei ist es wichtig, dass eine Person direkt an der Seite des Kindes als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin bleibt.

keine automatische Strafanzeige ohne Zustimmung der Betroffenen

d) kirchlicher Kontext:

Wenn ein begründeter Verdacht besteht, dass die Tat im kirchlichen Kontext geschieht, umgehend den Superintendenten oder seinen Stellvertreter informieren.

klar an der Seite der Betroffenen bleiben,

aber ohne eine Vorverurteilung des Beschuldigten.

11. Falldokumentation

Jede Meldung wird ernstgenommen und datenschutzkonform (nach DSGVO) zum Zweck der Nachvollziehbarkeit/Analyse dokumentiert.

12. Rehabilitation

Sollte sich ein Verdacht nicht erhärten, müssen geeignete Schritte zur Rehabilitation der beschuldigten Person unternommen werden. Dies ist eine Leitungsaufgabe.

Ein Rehabilitationsplan nach der Feststellung eines unbegründeten oder ausgeräumten Verdachts ist ein Zeichen dafür, dass mit Verdachtsfällen ergebnisoffen umgegangen wird.

Rehabilitationsverfahren erfordern die gleiche Sorgfalt wie die Aufklärung eines Verdachts und gehen in zwei Richtungen:

- Im Rehabilitationsverfahren ist der gleiche Personenkreis über den ausgeräumten Verdacht zu informieren, der im Prüfungsverfahren involviert war. Das kann gegebenenfalls auch die Öffentlichkeit sein. Nachsorge für Beteiligte erfolgt durch ein gemeinsames Gespräch mit der Leitung. Eine Supervision für das Team kann hilfreich sein, besonders wenn es unterschiedliche Einschätzungen zur Situation im Team gab. Es geht hierbei auch um die zukünftige Prävention, die Reflexion und Überprüfung des Interventionsplans.
- Die Rehabilitation muss mit der beschuldigten Person gemeinsam erarbeitet werden. Jede Person wird anders damit umgehen wollen (Reflexion des Geschehenen, gegebenenfalls mit Expertise aus einem Fachdienst, Reflexion von persönlichen Konsequenzen aus dem Erlebten). Ein *Stellenwechsel* muss möglich sein, ohne dass dies als ein Schuldeingeständnis gewertet wird.
- Der Abschluss des Prozesses braucht eine Gestalt. Dies kann durch eine symbolische Handlung, ein Ritual geschehen. Wichtig sind das Loslassen und die finale Sprachregelung zum Prozess.

Wann kann ein Verdacht als widerlegt gelten?

- Kriterien dafür, dass ein Verdacht als ausgeräumt betrachtet werden kann, sind zum Beispiel, dass Betroffene die Beschuldigung zurücknehmen und plausibel den Grund der Falschbeschuldigung erklären
- oder dass mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Zeugen schlüssig und glaubhaft belegen, dass die Schilderung des Sachverhalts nicht stimmen kann.

Daneben wird es immer auch Verdachtsfälle geben, die weder widerlegt noch erhärtet werden können.

13. Schlussbemerkungen

Mit dem Beschluss des Schutzkonzepts ist ein wichtiger nächster Schritt im Kinderschutz und in der Prävention für den Kirchenkreis Stendal erreicht.

Es ist jedoch ein Anfangs- und kein Schlusspunkt!

Alle Verantwortlichen in den Gremien, in Ehren- und Hauptamt, sind dazu verpflichtet, das Konzept bei und auf sich anzuwenden.

Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die die stete Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet.

Dieses Gewaltschutzkonzept wurde von der Synode des Kirchenkreises beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Stendal, 8. November 2025,

Superintendent Michael Kleemann

A1

Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Die kirchliche Arbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Erwachsenen, Kindern und/oder Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Erwachsenen, Kindern und/oder Jugendlichen ausgenutzt werden.

Der Kirchenkreis Stendal legt deshalb folgende Verhaltensregeln fest:

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie Erwachsenen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen unter anderem der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze unter anderem von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen mit unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Dies gilt sowohl für körperliche Gewalt (zum Beispiel Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (zum Beispiel abfällige Bemerkungen, Nötigung, Erpressung) sowie für seelische Gewalt (zum Beispiel Mobbing, Ausgrenzung).
4. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren keine Gewalt. Wir benennen sie und handeln zum Wohl unter anderem der Kinder und Jugendlichen.
5. Benötigt ein Kind oder Jugendlicher Hilfe, suchen wir als Mitarbeitende das Gespräch mit der uns benannten hauptberuflichen Mitarbeiterin oder dem uns benannten hauptberuflichen Mitarbeiter unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind uns bekannt.
6. Wir wissen, dass diese Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gelten.

A2

Selbstverpflichtungserklärung

Vorname & Name

gegenüber dem Evangelischen Kirchenkreis Stendal

Die Arbeit in den Einrichtungen des Kirchenkreises Stendal, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen. Wir handeln nach dem Gewaltschutzkonzept und dem dazugehörigen Verhaltenskodex des Kirchenkreises Stendal.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion, auch in Bezug auf Rauschmittel und sexuelle Kontakte, als Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstandsgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. In Zweifelsfällen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönlichen Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Ort, Datum

Unterschrift

A3

Fragebogen zur Risikoermittlung in Bezug auf Gebäude und Veranstaltungen

1 Situation

1a Anvertraute Personen

	ja	nein
Krabbelgruppen		
Christenlehre		
Kindergottesdienst		
Kinderbibelwoche		
Kinder- und Jugendchor		
Kinder- und Jugendorchester		
Jugendliche		
Konfirmanden		
Junge Gemeinde		
Kinder- und Jugendfreizeit		
Offene Arbeit		
Projektarbeit		
Wird übernachtet?		
Gibt es Wohn- und Transportsituationen?		
Seelsorge- und/oder Beratungssuchende?		
Menschen in Fahrzeugen?		
Weitere:		

1b Anvertraute Personen mit besonderem Schutzbedarf

	ja	nein
Kinder unter drei Jahren		
Kinder mit erheblichem Pflegebedarf		
Kinder und/oder Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und/oder Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Kinder und/oder Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten		
Weitere:		

Wer ist verantwortlich?

Welche Risiken bestehen?

Maßnahmen zur Risikominimierung?

Bis wann muss das erledigt sein?

2 Räumlichkeiten

2a Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?

	ja	nein
Gemeindehaus		
Kirche		
Pfarrhaus		
Büro		
Beratungsräume		
Weitere:		

2b Gegebenheiten in Innenräumen

	ja	nein
Abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachboden)		
Bereiche, in die man sich bewusst zurückziehen kann		
Werden oben genannte Räume gelegentlich ‚kontrolliert‘?		
Können alle Mitarbeiter alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (zum Beispiel, Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

2c Gegebenheiten im Außenbereich

	ja	nein
Gibt es abgelegene nicht einsehbare Bereiche auf dem Gelände?		
Ist das Gelände von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück einfach zu betreten?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (zum Beispiel Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Weitere:		

Wer ist verantwortlich?

Welche Risiken bestehen?

Maßnahmen zur Risikominimierung?

Bis wann muss das erledigt sein?

3 Personalverantwortung / Strukturen

	ja	nein
Gibt es einen Verhaltenskodex zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?		
Gibt es ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es ‚Erstgespräche‘ mit interessierten Ehrenamtlichen?		
Wird dabei über das Thema ‚Schutz vor sexualisierter Gewalt‘ gesprochen?		
Werden regelmäßig Erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlich und beruflich Tätigen neu eingefordert?		
Gibt es für Leitungspersonen Fortbildungen zum Thema ‚Schutz vor sexualisierter Gewalt‘?		
Gibt es für beruflich Mitarbeitende Fortbildungen zum Thema ‚Schutz vor sexualisierter Gewalt‘?		
Gibt es für ehrenamtlich Mitarbeitende Fortbildungen zum Thema ‚Schutz vor sexualisierter Gewalt‘?		
Liegen oder hängen die Kontaktdaten von Meldestellen aus?		
Sind die Zuständigkeiten klar geregelt?		
Sind die geltenden Regeln allen bekannt?		
Interveniert die Leitung, wenn Fehlverhalten offenkundig wird?		
Gibt es eine Regelung zum Thema Privatgeschenke und -kontakte?		
Gibt es Social-Media-Richtlinien		
Gibt es ein verbindliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?		
Werden Mitarbeitende bevorzugt ‚aus den eigenen Reihen‘ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung im Umgang mit Gerüchten?		
Weitere:		

Wer ist verantwortlich?

Welche Risiken bestehen?

Maßnahmen zur Risikominimierung?

Bis wann muss das erledigt sein?

4 Konzept

	ja	nein
Gibt es ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Nehmen Mitarbeiter Schutzbefohlene mit nach Hause?		
Nehmen Mitarbeiter Schutzbefohlene im eigenen PKW mit?		
Gibt es eine Regelung im Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird gewaltverherrlichende, menschenverachtende Sprache toleriert?		
Wird bei Mitarbeitenden jede Art von Kleidung toleriert?		
Ist die Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeiter definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn sich Personen darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

Wer ist verantwortlich?

Welche Risiken bestehen?

Maßnahmen zur Risikominimierung?

Bis wann muss das erledigt sein?

5 Zugänglichkeit von Informationen

	ja	nein
Sind Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte über die Maßnahmen des Kinder-, Jugend- und Schutzbefohlenenschutzes informiert?		
Sind Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte an der Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes beteiligt?		
Gibt es für alle Beteiligte eine Beschwerdemöglichkeit?		
Haben alle Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Sorgeberechtigte Zugang zu Informationen über das Regelwerk und Beschwerdemöglichkeiten?		
Können alle diese Informationen verstehen (Sprache)?		
Gibt es einen Notfallplan, in dem in einem Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne beziehungsweise externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Wer ist verantwortlich?

Welche Risiken bestehen?

Maßnahmen zur Risikominimierung?

Bis wann muss das erledigt sein?

A4

Formular zur Beantragung eines Führungszeugnisses

Datum: _____

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

Auffordernde Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Anschrift (OLZ, Ort; Straße, Haus-Nr.)

das Frau/Herr

Name

Vorname

Geburtsdatum

Anschrift (OLZ, Ort; Straße, Haus-Nr.)

Gemäß § 30 a Abs. 1 Ziff. 2 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf

beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient oder

beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ehrenamtlichen Tätigkeit, der der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient oder

ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss. Die Voraussetzungen des § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz liegen vor.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit:

Das erweiterte Führungszeugnis soll der/dem Antragsteller/in übersandt werden. (Bei anfordernden Behörden geht das Führungszeugnis automatisch direkt an die Behörde.)

Unterschrift der auffordernden Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Stempel der auffordernden Stelle